



การพัฒนาองค์กรสงฆ์ด้วยสหวิทยาการสมัยใหม่

Developing the monastic organization through modern interdisciplinary approaches.

พระมหาไสว สุวณณาไส

นักวิชาการอิสระ

Phra Maha Sai Suwannaphaso

Independent Scholar

E-mail : suwannaphaso@ogb.go.th

(Received: October 10, 2025; Edited: October 25, 2025; Accepted: October 28, 2025)

บทคัดย่อ

สหวิทยาการเป็นการประยุกต์ศาสตร์ต่างๆที่มีประโยชน์เพื่อการพัฒนาความรู้ที่ยั่งยืนและเพื่อการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างลงตัวและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับตนเองและคนในสังคม การพัฒนาองค์กรของคณะสงฆ์จะเป็นจะต้องส่งเสริมพระภิกษุ สามเณรให้ได้รับการศึกษาทุกศาสตร์ความรู้เพื่อสร้างศาสนทายาทที่มีคุณภาพและสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ศึกษาพัฒนาองค์กรสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ และเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้มั่นคง ยั่งยืนคู่โลกตลอดไป

คำสำคัญ : การพัฒนา, องค์กรสงฆ์, สหวิทยาการสมัยใหม่

Abstract

As an interdisciplinary science that is useful for the development of sustainable and knowledge for everyday use and seamlessly create benefits for themselves and society. The Ministry of Development is to promote the monks. Novice to receive all educational science knowledge to create a successor to the Canon quality and can apply their knowledge to develop fraternal organization to be effective. Buddhism and steady A sustainable world forever.

Keywords : Development, Organizations Sangha, Modern interdisciplinary.

บทนำ

โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วพร้อมกับการเกิดขึ้นของวิทยาการสมัยใหม่จากนักคิด นักประดิษฐ์ นักทดลอง นักค้นคว้า ที่ไร้ขีดจำกัด ด้วยกรอบ ด้วยแบบแผน ด้วยระบบ ด้วยขบวนการ ด้วยวิธีการ ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย พัฒนา ก้าวหน้า ไม่หยุดยั้ง องค์กรพุทธแม้จะดำรงอยู่มายาวนานกว่าสองพันห้าร้อยปีด้วยองค์ความรู้ที่สืบทอดมาแต่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบได้ตรัสไว้ดีแล้ว สามารถเห็นได้ด้วยตนเอง ไม่จำกัดด้วยกาล สามารถพิสูจน์ ตรวจสอบได้ เป็นจริงตลอดเวลา ปฏิบัติได้ รู้ได้ เข้าถึงได้ สามารถประจักษ์แจ้งได้ด้วยตนเอง เมื่อมาพบกับกระแสแห่งการเปลี่ยนที่รวดเร็วฉับไว ของสิ่งที่คนสมัยปัจจุบันเชื่อว่าเป็นองค์ความรู้ใหม่ๆ ยังเป็นเหตุให้องค์กรพุทธที่เคยเข้มแข็งและมีองค์ความรู้อันยอดเยี่ยม เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ถึงกับอ่อนเปลี้ย อ่อนแรงลงไปอย่างน่าเป็นห่วง หากองค์กรพุทธไม่เร่งปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองให้ทันต่อยุคต่อสมัยนับเป็นสิ่งที่ไม่อันตรายอย่างยิ่ง

แน่นอนพระธรรม คำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นจริง เป็นสิ่งที่เที่ยงแท้แน่นอน เป็นที่สุดแห่งองค์ความรู้ของโลก แต่รูปแบบองค์กรที่ทำหน้าที่ในการรักษาคำสอน สงฆ์ในฐานะบุคลากรในการศึกษา ในการเผยแผ่ ในการอธิบาย ระบบในการจัดการต่างๆ อย่างนี้เป็นต้นจำเป็นจะต้องพัฒนาด้วยวิทยาการสมัยใหม่เพื่อให้คนยุคใหม่ได้เข้าถึงคำสอนได้อย่างสะดวก ง่าย เป็นสากล เป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาเพื่อรักษาคุณค่า คุณประโยชน์ และคุณูปการของหลักธรรมคำสอนของพระพุทธองค์เพื่อประโยชน์สุขแก่สังคมมนุษย์สืบไป

องค์กรสงฆ์ขนาดเล็ก

องค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่ต่อกันหรือขึ้นต่อกัน(ราชบัณฑิตสถาน,2554)

สงฆ์ หรือ สงฆ ในภาษาบาลี แปลว่า หมู่ เช่นในคำว่าภิกษุสงฆ์ แปลว่า หมู่ภิกษุ ใช้ในความหมายว่า ภิกษุทั้งปวงก็ได้

องค์กรสงฆ์ จึงหมายถึง คณะภิกษุ หรือ สถาบันภิกษุซึ่งเป็นส่วนประกอบของสถาบันสงฆ์ไทย คณะภิกษุ หรือ สถาบันภิกษุนี้มีกิจกรรมอยู่ทั่วประเทศไทยในรูปแบบต่างๆ แบ่งตามสถานที่ที่ภิกษุรวมกันอยู่เช่น สำนักสงฆ์ ชุมนวมภิกษุ ศูนย์ปฏิบัติธรรม วัด เป็นต้น

สำหรับองค์กรสงฆ์ขนาดเล็ก ได้แก่ องค์กรสงฆ์ที่มีพระภิกษุอยู่ประจำไม่เกิน 5 รูป

ความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาองค์กรสงฆ์ขนาดเล็ก

ในสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน องค์กรสงฆ์ขนาดเล็กมีจำนวนมากขึ้น เพราะศาสนทายาทที่จะเข้ามาบรรพชาอุปสมบทตามวัดต่างๆ มีน้อยลง เพราะเหตุผลต่างๆ อันเกิดขึ้นจากปัจจัยมากมาย ทั้งปัจจัยที่มาจากภายในองค์กรสงฆ์เองและปัจจัยที่มาจากภายนอก

ปัจจัยภายในมาจาก ความไม่สมสมัยขององค์สงฆ์ การขาดบุคลากรที่มีศักยภาพ ระบบงานที่อนุรักษ์นิยมเกินไป มีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สอดคล้องยุคสมัย ขาดการจัดการองค์ความรู้ที่ดีให้กับคนยุคใหม่ ระบบการจัดการที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงานเชิงรุก ไม่ได้นำวิทยาการสมัยใหม่มาประกอบในการจัดการเรียนรู้ที่ดี

ปัจจัยภายนอกมาจากการรุกคืบและพัฒนาไปอย่างเฉียบพลันของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระบบความเชื่อของคนเปลี่ยนอย่างไรทิศทาง วัฒนธรรมประเพณีเดิมถูกทอดทิ้ง ความเจริญทางด้านวัตถุ ความบีบคั้นทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีผลทำให้วิถีชีวิตของคนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นเหตุทำให้ผู้คนหันห่างไปจากศาสนาและหันห่างไปองค์กรสงฆ์ในที่สุด

บทสรุปจากการประชุมสัมมนาทางวิชาการ

จากเอกสารประกอบการอภิปรายเรื่อง “ วิภวศาสนา : ปัญหาและทางออก ” ในการประชุมสัมมนาทางวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วันที่ 2 - 3 พฤศจิกายน 2549 ได้สรุปความไว้อย่างน่าคิดว่า “ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสถาบันพุทธศาสนานับตั้งแต่ประมาณ 50 กว่าปีที่ผ่านมามีจนถึงปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางลบอย่างมากจนกลายเป็นวิกฤตการณ์ในพระพุทธศาสนาจนกระทั่งไม่ได้เป็นศาสนาประจำชาติที่ตราไว้เป็นกฎหมายต่อไปอีกแล้ว...

...คนไทยก่ออาชญากรรมประเภทต่าง ๆ เพิ่มขึ้น แสดงถึงความล้มเหลวของสถาบันพระพุทธศาสนาที่ไม่ได้ทำหน้าที่ในการสั่งสอนศีลธรรมและจริยธรรมให้กับประชาชนอย่างที่ควรจะเป็น วัดไม่ได้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของสังคม แต่กลายเป็นชุมชนชนบทกลางกรุง พระสงฆ์ห่างเหินจากประชาชน ประชาชนไม่เข้าใจพระพุทธศาสนาและประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนับถือศาสนา...

.... สังคมไทยพุทธเต็มไปด้วยปัญหา การขาดระเบียบวินัย อาชญากรรม การมั่วเมายาเสพติด สถานอบายมุข โอกาสทางสังคมไม่เสมอภาค การพัฒนาชนบทกับตัวเมืองไม่สมดุล และประชาธิปไตยก็ล้มลุกคลุกคลาน แสดงให้เห็นว่าพุทธศาสนิก ขาดธรรมวินัย ไม่รู้จักตนเอง และขาดความสำนึกในการพึ่งตนเอง ... ขาดจิตสำนึกในการพัฒนาและแก้ปัญหาสังคมของตนเอง ... กลายเป็น



สังคมที่ไร้สมรรถภาพ ขาดการไตร่ตรองด้วยปัญญา ... องค์การพุทธศาสนาไม่ได้แสดงบทบาทช่วยเตือนสติสังคมในการพัฒนาจึงเป็นสังคมพุทธศาสนิกที่ตกอยู่ในความประมาท ...

....หากปล่อยปละละเลยทิ้งเอาไว้ ไม่หาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นแล้วพระพุทธานาจจะถึงความวิบัติสูญสิ้นไปจากสังคมในอีกไม่นาน”(ศ.ดร. เตือน คำดี,2549)

สหวิทยาการสมัยใหม่กับการพัฒนาองค์กรสงฆ์ขนาดเล็ก

แนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรสงฆ์ ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถที่จะนำสหวิทยาการสมัยใหม่ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาในด้านต่างๆดังนี้

1. ด้านการพัฒนาองค์กร ได้แก่ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรมีสมรรถนะ การพัฒนาองค์กรเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ด้านการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะบุคลากร
3. ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสงฆ์ให้เข้ากับยุคสมัย
4. ด้านการพัฒนาการนำองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาไปเผยแพร่
5. ด้านการพัฒนาการจัดการด้วยการสร้างความสมดุล 4 ด้าน ด้านปัจจัย 4 ด้านความพึงพอใจ ด้านวิธีการ ด้านผลงาน
6. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
7. ด้านการพัฒนาศาสนาทายาท ให้เป็น Smart Buddhist

แนวทางการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กร หมายถึง ความพยายามอย่างมีแผนและต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

การพัฒนาองค์กรสมัยมีแนวทางที่น่าสนใจ 3 ประการ ได้แก่

6.1 การพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์กร ที่เรียกว่า องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) คือ การเป็นองค์กรที่เก่ง มีแผนรองรับกับสภาวะต่างๆ อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่สามารถกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมอง ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเวลา และคุณภาพของผลงานดีเยี่ยม เป็นที่ยอมรับ

ตามแนวคิดใหม่มองว่า องค์กรนั้นจะต้องมีระบบการบริหารจัดการภายในที่ดี จึงจะเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเกิดความยั่งยืนในการทำงานในระยะยาว

Malcolm Baldrige National Quality Award เรียกอย่อ ๆ ว่า MBNQA เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการระบบภายในขององค์กรเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

ลักษณะขององค์กรสมรรถนะสูง.

องค์กรสมรรถนะสูงตามหลักเกณฑ์ PMQA มีมิติที่สามารถนำมาใช้ได้มีดังนี้

มิติที่ 1 – การนำองค์กร ผู้นำองค์กรสงฆ์ขนาดเล็ก ควรจะต้องเริ่มต้นเรียนรู้ การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างง่าย ๆ ว่า ภาพขององค์กรสงฆ์ควรเป็นเช่นไรในชุมชน มีพันธกิจอะไรที่ผูกพันกับชุมชน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตระยะใกล้และระยะไกล มีทิศทาง และความคาดหวังที่ชัดเจน มีวิธีการสื่อสารที่ดี มีการกำหนดวิธี ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม ที่ชุมชนสามารถจับต้องได้

มิติ 2 – มีการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ อย่างง่าย เหมาะสมกับขนาดและภารกิจขององค์กร

การมีแผนยุทธศาสตร์ มิได้หมายความว่า จะต้องทำเป็นรูปเล่มเสมอไป เพียงแต่ผู้บริหารองค์กรมีการกำหนดทิศทางการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจน คนในหน่วยงานมีความเข้าใจตรงกัน เท่านั้นก็ถือว่า มีแผนยุทธศาสตร์ที่ดีแล้ว

มิติที่ 3 – การให้ความสำคัญกับผู้เป็นศาสนทายาทและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการวัด สำนวณ เก็บข้อมูลความต้องการ ความพึงพอใจของชุมชน พูดังๆ คือ ฟังเสียงชุมชนเพื่อนำมาใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ

มิติที่ 4 – การแสวงหาและแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ จากองค์กรสงฆ์ที่ประสบความสำเร็จไปสู่องค์กรสงฆ์อื่น ๆ

มิติที่ 5 – การให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และการนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อ

ปรับปรุงองค์กร มีการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร

มิติที่ 6 – การปรับปรุงวิธีการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุน

มิติที่ 7 – การประเมินผลลัพธ์การดำเนินการ ตามหลักการของ **Balanced Scorecard**

6.2 การพัฒนาองค์กรเชิงกลยุทธ์ ด้วยแนวคิด 7'S Mckensy

กลยุทธ์การ 7s ตามกรอบแนวคิดของ **McKinsey** เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร

เป็นกรอบแนวคิดในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ เป็นกลยุทธ์หนึ่ง ที่สามารถเป็นตัวชี้วัดแผนการดำเนินงานว่ามีข้อดี ข้อด้อยหรือจุดอ่อนที่ต้องแก้ไขอย่างไร จากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ ซึ่งได้แก่

6.2.1 กลยุทธ์ (Strategy) คือ การวางแผนกิจกรรมภายในองค์กร โดยให้แผนที่วางขึ้นมานั้นได้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีขีดความสามารถ

ตามที่กล่าวแล้วว่า การมีแผนกลยุทธ์ มีได้ยุ่งยากอะไร เพียงแต่องค์กรมีการกำหนดทิศทางการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจน คนในหน่วยงานมีความเข้าใจตรงกัน เท่านั้นก็ถือว่ามีแผนกลยุทธ์ที่ดีแล้ว

องค์กรสงฆ์ขนาดเล็กจึงควรภาพที่ชัดเจนง่ายว่า จะมีบทบาทเช่นไรในชุมชน ศูนย์กลางการพักใจ ศูนย์กลางปฏิบัติธรรม ศูนย์กลางการส่งเสริมศีลธรรม ตามศักยภาพที่สามารถทำได้

6.2.2 โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์กรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่และความรับผิดชอบ การแบ่งโครงสร้างงานตามหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ฝ่ายสนับสนุนทั่วไป ฝ่ายจัดหาปัจจัย ฝ่ายเทศน์สอน ฝ่ายปฏิบัติ ให้ทุกคนมีบทบาทตามหน้าที่

6.2.3 รูปแบบ (Style) กำหนดรูปแบบง่าย ๆ ในการทำงาน

6.2.4 ระบบ (System) สร้างระบบงานขององค์กรในทุก ๆ เรื่อง แบบง่ายๆ

6.2.5 บุคลากร (Staff) จัดให้ทุกคนมีบทบาทตามความสามารถ

6.2.6 ทักษะ (Skill) มุ่งพัฒนาทักษะหรือความชำนาญของแต่ละคนในองค์กร

6.2.7 ค่านิยม (Shared Value) มุ่งสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแม้องค์กรเล็กแต่มีเอกภาพ

แนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะบุคลากรองค์กรสงฆ์ขนาดเล็ก

องค์กรสงฆ์ขนาดเล็กถือว่ามีความรู้มีบุคลากรน้อยอยู่แล้ว ไม่เกินห้ารูป ยิ่งต้องหาแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มสมรรถนะในการรักษาองค์กร ในการเผยแผ่ ในการเป็นต้นแบบในการสร้างบุคลากรใหม่เข้ามาในหมู่สงฆ์

ศักยภาพ (potential) หมายถึง ความสามารถของบุคคล เช่น ความสามารถการเรียนรู้ ความสามารถในการใช้ความรู้และเทคโนโลยี หรือ พุดง่าย ๆ ความเก่งของคนในด้านต่าง ๆ

สมรรถนะ (performance) หมายถึง พฤติกรรมและผลการกระทำ ซึ่งประกอบด้วย บุคลิกการทำงาน ผลการทำงาน และการพัฒนางาน

คนที่ **High Performance** และ **High Potential** โดยดูได้จากปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ คุณสมบัติเชิงบุคคล คุณสมบัตินในการบริหารทั้งในเรื่องของงาน คน และระบบ คุณสมบัตินในการที่สามารถเป็นผู้นำที่องค์กรได้

สำหรับองค์กรสงฆ์ขนาดเล็กมีวิธีการง่ายๆ ในการสร้างคนดีให้กับองค์กร ได้แก่

1. สร้างต้นแบบ “คนดี”
2. ระบุ “คนดี” ขององค์กร
3. พัฒนา/ฝึกอบรม “คนดี”
4. การให้ค่าตอบแทนและการให้รางวัล “คนดี” ด้วยการให้การยกย่อง จัดหาปัจจัย 4 ให้พอใช้
5. การรักษา “คนดี” ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดสิ่งที่ต้องทำผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญ สนับสนุนและผลักดันอย่าง

จริงจัง

จัดให้เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องบุคลากรในทุกคนต้องมีโอกาสได้รับการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสงฆ์ให้เข้ากับยุคสมัย

องค์กรสงฆ์เดิมนั้นถือว่าเป็นศูนย์กลางของวัฒนธรรมของชุมชน ครอบคลุมวิถีชีวิตของคนในชุมชนตั้งแต่เกิดจนวาระสุดท้ายของชีวิต แต่เมื่อมาถึงกาลปัจจุบัน หลังกระแสวัฒนธรรมตะวันตกไหลบ่าเข้า กรอบกับความเจริญทางด้านวัตถุในระบบอุตสาหกรรม



และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิถีชีวิตคนไทยจึงเปลี่ยนไป องค์การสงฆ์เกือบจะถูกทอดทิ้งให้โดดเดี่ยวท่ามกลางชุมชน จำนวนคนที่เข้าวัดน้อยลงจนแทบไม่มี

นับเป็นปัญหาที่ท้าทายในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรสงฆ์ให้เข้ากับยุคสมัย วัฒนธรรม เป็นกรอบ วิธีการปฏิบัติตนนอกเหนือจากกฎ ระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์กรนั้น วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคน ซึ่งสะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ

วัฒนธรรม คือ ภูมิปัญญาของชุมชนท้องถิ่น คือ การปฏิบัติ หรือ วิถีชีวิตของชุมชน ผู้คนในชุมชนเกิดมาท่ามกลางวัฒนธรรม หรือ การปฏิบัติของบุคคลรอบตัว จึงถูกหล่อหลอมและเรียนรู้โดยวัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภูมิปัญญาของชุมชน หรือ สังคม มีการสั่งสม เลือกรรกร กลั่นกรอง ลองใช้ และถ่ายทอดด้วยการปฏิบัติสืบทอดกันมา เพราะฉะนั้น วัฒนธรรม คือ พลังแห่งการพัฒนา

วัฒนธรรมคือ วิถีดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นความเจริญงอกงามของชีวิตตั้งแต่เกิดจนตาย เป็นการแสดงออกและการสื่อความหมายของความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ที่เห็นได้ทั้งในรูปธรรมและนามธรรม และแน่นอนที่สุด วัฒนธรรมเป็นผลแห่งพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นเพื่อนมนุษย์ธรรมชาติ และเทคโนโลยีที่พึ่ง

สำหรับชุมชนชาวพุทธนั้น วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของชุมชน หรือ คนในสังคม ที่ได้รับการเลือกรรกรกลั่นกรอง และถ่ายทอดสืบต่อมาในสังคม วัฒนธรรมแต่ละท้องถิ่นย่อมแตกต่างกัน วัฒนธรรมของแต่ละสังคม

จะสะท้อนให้เห็นความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของคนในสังคมนั้นๆ วัฒนธรรมเป็นเครื่องกลมเกลียวจิตใจ เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และเป็นบ่อเกิดแห่งความรู้และศิลปะวิทยาการด้านต่างๆ(นิตินันท์ พันทวี,2544)

องค์กรสงฆ์เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม เป็นผู้สร้างวัฒนธรรม และเป็นที่รวบรวมรักษา เช่น ศาสนาพิธี มายารยาทชาวพุทธ พิธีกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับวงจรชีวิต ดังนั้น หากองค์กรสงฆ์จะรักษาสถานภาพการเป็นศูนย์กลางของชุมชน ต้องทำหน้าที่ในการธำรงรักษาวรรณธรรมที่ดั่งมาของชุมชนไว้ ให้อยู่คู่กับวิถีชีวิตของชุมชนนั้น ซึ่งสามารถทำได้ โดยการอนุรักษ์ พื้นฟู พัฒนา เผยแพร่ ปลูกฝังให้กับสมาชิกชุมชนจากรุ่นสู่รุ่นโดยไม่ขาดสาย

แนวทางการรักษาวรรณธรรมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงขององค์กรสงฆ์ได้แก่

- 1) การสนับสนุนการศึกษาของสงฆ์และบุคคลากรของศาสนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคคลากรทางศาสนาให้มีคุณภาพในการถ่ายทอดศาสนธรรม เป็นผู้นำทางความคิดและมีบทบาทในการเสริมสร้างความมั่นคงของ
- 2) องค์กรสงฆ์ร่วมในการส่งเสริมภูมิปัญญาไทย เสริมสร้างบทบาทของผู้ทรงภูมิปัญญาในการถ่ายทอดความรู้ทางวัฒนธรรม
- 3) ผสมผสานวัฒนธรรมให้เข้าวิถีการบริหารจัดการองค์กรสงฆ์ จนเป็นต้นแบบทางด้านวัฒนธรรม ที่แสดงออกทั้งในด้านความเป็นอยู่ การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร จัดขบวนการทำงาน ความมุ่งมั่น ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวในการสร้างความพึงพอใจในองค์กรและชุมชน

แนวทางการพัฒนาการนำองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาไปเผยแพร่

องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้หรือแนวคิดหรือวิธีการที่มีอยู่ในพระไตรปิฎก หรือ คัมภีร์ต่างๆ ในทางพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถนำมาใช้ให้เกิดผลแก่ผู้ปฏิบัติได้ (วนิดา เขียวขำ,2553)

คำสอนในพระพุทธศาสนาจัดว่าเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกด้าน เป็นสัจธรรมที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงค้นพบและได้เผยแพร่ให้ผู้นำไปปฏิบัติจนได้ผลสืบต่อกันมายาวนานกว่า 2500 ปี องค์การสงฆ์ในฐานะสถาบันรักษาพระพุทธศาสนา จะต้องทำหน้าที่รักษาองค์ความรู้นี้ พร้อมทั้งหาแนวทางการนำองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาไปเผยแพร่หนึ่ง เพื่อให้องค์ความรู้ต่างๆ คงอยู่ สอง ทำให้องค์ความรู้ได้เป็นประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม สาม ประกาศให้โลกรู้ถึงคุณูปการขององค์ความรู้อันทรงคุณค่า 4. เพื่อความเข้มแข็งยั่งยืนขององค์กรสงฆ์

แนวทางการพัฒนาการนำองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาไปเผยแพร่

- 1) สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ให้มีขอบเขตที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ เข้าใจง่าย เพื่อสื่อสารให้รับรู้กันทั่วทั้งองค์กรโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมเพื่อสร้างความผูกพันในองค์ความรู้ต่างๆ
- 2) สร้างกลุ่มคนหรือทีมจัดการความรู้ขององค์กร คนถือเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการจัดการความรู้ เพราะการจัดการความรู้จะขับเคลื่อนได้ต้องอาศัยคนซึ่งอยู่ในองค์กร สมาชิกในองค์กรจะต้องเข้าใจในบทบาทของตนเองในการจัดการความรู้
- 3) สร้างให้เกิดมีบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ตรงในการจัดการความรู้ ในการนำองค์ความรู้ไปใช้งานและเผยแพร่โดยเน้นประสบการณ์ของตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเน้นพิเศษในเรื่องกระบวนการสร้างความรู้ที่สำคัญจากความรู้ฝังลึกไปเป็นความรู้ชัดแจ้ง

4) รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ ไม่ให้กระจกระบาย ทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร นำมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ตามได้

5) นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ในการบันทึก รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดหมวดหมู่ ผสมผสานสื่อต่างๆ ในการถ่ายทอดองค์ความรู้แบบบูรณาการให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างลึกซึ้ง สะดวก ง่ายได้ เหมาะสมกับวัยและเข้าถึงได้ง่าย

9.6 สร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก(เอื้อมอร ชลวร,2554) โดยผ่านช่องทางต่างๆ ทั้งในระดับล่างไปจนถึงระดับสูง กระจายไปทั้งในระดับชุมชน สังคมและระดับโลก องค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

แนวทางการพัฒนาการจัดการด้วยการสร้างความสมดุล 4 ด้าน

แนวคิดการบริหารโดยการสร้างความสมดุล มีชื่อว่า **Balanced Scorecard** เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานสมัยใหม่ และได้รับความนิยมไปทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทย **Balanced Scorecard** ได้ถูกพัฒนาขึ้นเมื่อปี 1990 โดย **Drs. Robert Kaplan** จาก **Harvard Business School** และ **David Norton** จาก **Balanced Scorecard Collaborative** โดยตั้งชื่อระบบนี้ว่า **“Balanced Scorecard”** เพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรจะได้รับรู้ถึงจุดอ่อน และความไม่ชัดเจนของการบริหารงานที่ผ่านมา

BSC: “The Balanced Scorecard as a Strategic Management System” คือ การเปลี่ยนทัศนคติ ภารกิจ และกลยุทธ์องค์กรไปสู่ชุดของการวัดผลสำเร็จที่กำหนดกรอบสำหรับการวัดกลยุทธ์และระบบการจัดการ โดยในการวัดผลสำเร็จขององค์กรจะมี 2 มิติที่วัดดูประสคด้านการเงิน และไม่ใช้การเงินที่สมดุลกัน ซึ่งจะพิจารณาได้ 4 มุมมอง คือ

1. มุมมองด้านการเงิน (**Financial Perspective**) เป็นจุดรวมของการวัดในมุมมอง การเพิ่มรายได้ การลดต้นทุน การเพิ่มผลผลิต การใช้ประโยชน์ทรัพย์สิน การลดความเสี่ยง

2. มุมมองด้านลูกค้า (**Customer Perspective**) สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญคือ ความสามารถในการดึงดูดลูกค้าใหม่ ให้เข้ามาใช้สินค้าบริการ ความสามารถในการรักษาความสัมพันธ์กับลูกค้าที่มีอยู่ให้ยืนยาว ความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า ผลกำไรสุทธิที่ได้จากลูกค้า

3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (**Internal Business Process Perspective**) เป็นการวัดที่ดูถึงความสมบูรณ์ของกระบวนการทำงานภายในองค์กร เป็นการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้าขององค์กร

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (**Learning and Growth Perspective**) เป็นการวัดองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของ 3 มุมมองแรก เป็นการลงทุนเพื่ออนาคต และเป็นประโยชน์ในระยะยาวแก่องค์กรมากกว่าเน้นผลเฉพาะหน้า มีองค์ประกอบย่อยที่ใช้ในการวัด 3 ด้าน คือ ความสามารถของพนักงาน ความสามารถของระบบข้อมูลข่าวสาร บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

กระบวนการในการสร้าง BSC

1. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (**SWOT Analysis**) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงสถานะพื้นฐานขององค์กร

2. กำหนดวิสัยทัศน์ (**Vision**) และกลยุทธ์ขององค์กร

3. การกำหนดมุมมอง (**Perspective**) ด้านต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินกิจการมุมมองของแต่ละกิจการ จะแตกต่างกันทั้งขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการดำเนินกิจการ

4. การจัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์(**Strategy Map**)ระดับองค์กรโดยกำหนดวัตถุประสงค์ในแต่ละมุมมอง

5. ผู้บริหารระดับสูงต้องประชุมร่วมกันเพื่อยืนยันและเห็นชอบในแผนที่ทางกลยุทธ์ที่จัดขึ้น

6. การกำหนดตัวชี้วัด (**Key Performance Indicators : KPIs**) และเป้าหมาย (**Target**) สำหรับแต่ละมุมมอง พร้อมทั้งเรียงลำดับความสำคัญ

7. การจัดทำแผนปฏิบัติการ (**Action Plan**)

การบริหารโดยการสร้างความสมดุล สามารถนำมาใช้ได้กับการจัดการองค์กรขนาดเล็ก โดยผู้อาศัยการศึกษาจับประเด็นและนำมาปรับใช้อย่างง่ายๆ ด้วยมุมมอง 4 ด้าน ที่องค์กรส่งเข้าไปเกี่ยวในชุมชน ได้แก่

1. มุมมองด้านทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่ขององค์กร ในการได้มา การรักษา การจัดสรร การใช้ประโยชน์

2. มุมมองด้านสมาชิกชุมชน หรือ พุทธศาสนิกชนในชุมชน ครอบคลุมถึง การสร้าง การรักษา การพัฒนา การฝึกอบรม การเทศน์สอน การปลูกฝังศีลธรรม การสร้างคุณประโยชน์ ความพึงพอใจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์พุทธบริษัท 4 ให้มั่นคง

3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน ที่องค์กรส่งต้องบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเผยแผ่ พันธยุค ทั่นสมัย ง่ายต่อการจัดการ



4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนาในด้าน ความสามารถของสมาชิก ความสามารถของระบบข้อมูลข่าวสาร และการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยในทุกๆ ด้าน

ด้วยขบวนการอย่างง่าย ๆ คือ

1. ผดุงจุดแข็ง ด้านคำสอน วัฒนธรรมชาวพุทธ ความเป็นศูนย์กลางการพัฒนาจิตใจ แก้ไขจุดอ่อน ด้านบุคลากร การจัดการองค์ความรู้ การถ่ายทอด การทำหน้าที่เชิงรุก
 2. กำหนดภาพรวมของศีลธรรมชุมชน และวางแนวทางการปฏิบัติงานที่เข้าใจตรงกันทั้งองค์กร
 3. สำรวจและกำหนดตัววัดผลอย่างง่าย ๆ
 4. จัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ศีลธรรมชุมชน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในแต่ละด้าน
 5. ประชุมร่วมกับผู้นำชุมชนด้านต่างๆ สร้างความมีส่วนร่วม และเห็นชอบในแผนที่ทางกลยุทธ์ที่จัดขึ้น
 6. การกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมาย งานพัฒนาศีลธรรมชุมชนเรียงลำดับความสำคัญ
 7. การจัดทำแผนปฏิบัติการจริง
- ค่อยๆ ปรับ ค่อยๆ พัฒนา องค์กรสงฆ์จะค่อยมั่นคง เป็นหลักให้กับชุมชนด้านศีลธรรมได้

แนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

องค์กรสงฆ์มีพระไตรปิฎกซึ่งเป็นที่รวมขององค์ความรู้ที่สมบูรณ์สามารถนำมาใช้ได้กับชีวิตประจำวันมากกว่า 2500 ปี เป็นองค์ความรู้ที่มีคุณค่ามหาศาล ทำอย่างไรจึงจะทอองค์ความรู้เหล่านี้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาองค์กร มาใช้ในการพัฒนาคน มาใช้ในการพัฒนาชุมชน องค์กรสงฆ์ต้องมีวิธีการจัดการ ซึ่งเราสามารถนำเอาวิทยาการสมัยมาประยุกต์ใช้ได้

ในยุคปัจจุบันการจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการยอมรับมีหลายวิธีได้แก่

1. E-Learning

E-Learning คือ การเรียน การสอนในลักษณะ หรือรูปแบบใดก็ได้ ซึ่งการถ่ายทอดเนื้อหานั้น กระทำผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น ซีดีรอม เครื่องข่ายอินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต เอ็กซ์ทราเน็ต หรือ ทางสัญญาณโทรศัพท์ หรือ สัญญาณดาวเทียม (Satellite) ฯลฯ เป็นต้น

ในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่มักจะใช้คำว่า **e-Learning** กับการเรียน การสอน หรือการอบรม ที่ใช้เทคโนโลยีของเว็บ (Web Based Technology) ในการถ่ายทอดเนื้อหา รวมถึงเทคโนโลยีระบบการจัดการหลักสูตร (Course Management System) ในการบริหารจัดการงานสอนด้านต่างๆ โดยผู้เรียนที่เรียนด้วยระบบ **e-Learning** นี้สามารถศึกษาเนื้อหาในลักษณะออนไลน์ หรือ จากแผ่นซีดี-รอม ก็ได้

ศ.ดร.ถนอมพร (ตันพิพัฒน์) เลขาธิการสภา จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้คำจำกัดความไว้ 2 ลักษณะ คือ

- ลักษณะแรก **e-Learning** หมายถึง การเรียนเนื้อหา หรือสารสนเทศสำหรับการสอน หรือการอบรม ซึ่งใช้การนำเสนอด้วยตัวอักษร ภาพนิ่ง ผสมผสานกับการใช้ภาพเคลื่อนไหว วิดีทัศน์และเสียง โดยอาศัยเทคโนโลยีของเว็บ (Web Technology) ในการถ่ายทอดเนื้อหา รวมทั้งใช้เทคโนโลยีการจัดการคอร์ส (Course Management System) ในการบริหารจัดการงานสอนต่างๆ

องค์ประกอบของ e-learning

การเรียนแบบออนไลน์ หรือ **e-learning** มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 4 ส่วน แต่ละส่วนจะต้องออกแบบให้เชื่อมสัมพันธ์กันเป็นระบบ และจะต้องทำงานประสานกันได้อย่างลงตัว คือ

1. เนื้อหาของบทเรียน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด
2. ระบบบริหารการเรียน การเรียนที่สนับสนุนให้ผู้เรียนได้ศึกษา เรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง มี"ระบบบริหารการเรียน" (LMS : e-Learning Management System) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง กำหนดลำดับของเนื้อหาในบทเรียน นำส่งบทเรียนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไปยังผู้เรียน ประเมินผลความสำเร็จของบทเรียน ควบคุม และสนับสนุนการให้บริการทั้งหมดแก่ผู้เรียน จึงถือว่าเป็นองค์ประกอบของ **e-learning** ที่สำคัญมาก

3. การติดต่อสื่อสาร คือการนำรูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง มาใช้ประกอบในการเรียน เพื่อเพิ่มความสนใจ และความตื่นตัวของผู้เรียนที่มีต่อบทเรียนให้มากยิ่งขึ้น การติดต่อสื่อสารอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

- 1) ประเภท **real-time** ได้แก่ Chat (message, voice) , White board / Text slide , Real-time Annotations, Interactive poll , Conferencing และอื่น ๆ

2) ประเภท **non real-time** ได้แก่ **Web-board , e-mail**

4. วัดผลการเรียน

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามากขึ้น องค์กรสงฆ์มีการนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ธรรมมากขึ้น นับว่ามีความสำเร็จพอสมควร หากได้มีการพัฒนาส่งเสริมมากขึ้นจะมีส่วนอย่างมากในการนำคนให้เข้าถึงการเรียนรู้ธรรมะได้เป็นอย่างดี

แนวทางการพัฒนาศาสนาทายาท ให้เป็น Smart Buddhist ด้วย Smart Class

Smart People(ชานาญ จันทรเรือง,2015)

Gordon M.Alport นักจิตวิทยาชาวอเมริกันได้อธิบายคุณสมบัติของบุคคลที่มีวุฒิภาวะ (**Maturity**) ไว้ 6 ประการคือ

1. มีปรัชญาชีวิตหรือค่านิยมของชีวิต ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นใช้ชีวิตอย่างมุ่งมั่น บากบั่นมีจุดมุ่งหมาย
2. มีจิตเพื่อบุคคลอื่นและเพื่อสังคมส่วนรวม สามารถร่วมสร้างสรรค์แบ่งปันความรู้ ความคิด ทุกข์สุขกับบุคคลในครอบครัว เพื่อนนอกวงงานและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีจิตใจเพื่อสังคมส่วนรวม (**Social concern**)
3. สามารถสร้างไมตรีกับผู้อื่นได้ ไม่โอ้อวดหรือรู้สึกเป็นเจ้าของบุคคล วัตถุ ตำแหน่ง อย่างหลงใหล (**Crippling possessiveness**) รู้จักเป็นผู้ให้ ผู้รับ และรู้จักปลง
4. กล้าเผชิญกับทุกขภัยของชีวิตได้
5. มีอารมณ์ที่ไม่ขึ้นลงรวดเร็ว และรุนแรง มีอารมณ์ขันและมีความยืดหยุ่น
6. กล้าเผชิญและยอมรับทั้งความด้อย และความเด่นของตน ของบุคคลอื่นและของสังคม คนที่เห็นตัวเองและคนอื่นด้อยสุดหรือเด่นสุด ชั่วสุดหรือดีสุด คือคนที่ยังคิดแบบเด็ก ๆ เพราะไม่มีมนุษย์คนใดจะมีวุฒิภาวะเต็มเปี่ยม แต่ละคนมีระดับของวุฒิภาวะแตกต่างกันไป

ในพระพุทธศาสนามีคำสอนมากมายที่สามารถใช้ฝึกคน เริ่มตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ไปจนถึงทำให้มีลักษณะของคนดีสมบูรณ์ เป็นคนเหนือคน เพียงแต่องค์กรสงฆ์จะสามารถนำมาใช้อย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ ด้วยระบบการเรียนรู้ยุคใหม่ เช่น การสร้างห้องเรียนแบบ **Smart Classroom** โดยใช้ความรู้ทางพระพุทธศาสนาเป็นฐาน

Smart Classroom(Huang , R. ; Hu , Y. ; Yang , J. and Xiao , G.,2014)

O’Driscoll (2009) กล่าวว่า **Smart Classroom** เป็นห้องจำลองทางปัญญาในการปรับประยุกต์รูปแบบการใช้ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์และแหล่งทรัพยากรทางการเรียนที่จะนำไปสู่การปรับใช้กับกลุ่มผู้เรียนตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด ทั้งกับการเรียนและการสอน

ห้องเรียนอัจฉริยะ (**Smart Classroom**) มีความหมายโดยภาพรวมคือ ห้องเรียนที่ประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลักๆ 3 สิ่งด้วยกัน คือ ผู้สอน(**Teacher**) ผู้เรียน(**Learner**) และ สื่อ(**Media**) เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์(**Computer**) โน้ตบุ๊ก (**Notebook**)

มีนิตยสาร (**Concept**)ที่บ่งบอกถึงความหมายของคำว่า **SMART Classroom** ซึ่งมาจากคำสำคัญที่แสดงให้เห็นในมิติในด้านต่างๆดังต่อไปนี้ (**Huang et.al , 2014**)

1. **S : Showing** มิติของความสามารถในการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศในการเรียนการสอนผ่านสื่อเทคโนโลยีการสอน เป็นคุณลักษณะที่เรียกว่า “คุณลักษณะทางปัญญา(**Cognitive Characteristic**)
2. **M : Manageable** มิติด้านความสามารถในเชิงบริหารจัดการ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้เป็นการบริหารจัดการด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ การจัดระบบการสอนรวมทั้งแหล่งทรัพยากรและสภาพแวดล้อมของการใช้ห้องเรียนอัจฉริยะ
3. **A : Accessible** มิติด้านความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลทางการเรียนรู้จากการใช้ห้องเรียนอัจฉริยะผ่านสื่อที่มีอยู่หลากหลาย
4. **R : Real-time Interactive** มิติในเชิงปฏิสัมพันธ์ในการสร้างประสบการณ์ทางการเรียนการสอนโดยครู รวมทั้งการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เชิงโต้ตอบในห้องเรียนอัจฉริยะดังกล่าว
5. **T : Testing** มิติด้านการทดสอบ ซึ่งเป็นการตรวจสอบเชิงคุณภาพในการจัดกิจกรรมการเรียน หรือการตรวจสอบพฤติกรรมทางการเรียนจากการใช้ห้องเรียนอัจฉริยะ

ห้องเรียนอัจฉริยะไม่ใช่เพียงการมีเครื่องมือที่ทันสมัยเท่านั้น แต่การนำเครื่องมือที่มีอยู่รอบตัว รอบห้องเรียน รอบชุมชน ก็สามารถทำได้ โดยมีเป้าหมายให้ ผู้สอนและ ผู้เรียน มาพบกันซึ่งหน้า หรือห่างหน้าเพื่อให้มีการถ่ายทอดคำสอนจากผู้สอนไปถึงผู้เรียนโดยผ่านเครื่องต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผู้เรียนที่ผ่านการฝึกฝนอบรม จนเป็นบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว



บทสรุป

การพัฒนาเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับสถาบันทุกประเภทไม่ว่าวันแม่แต่องค์กรสงฆ์ เพื่อให้เป็นไปตามยุคสมัย เพื่อความมั่นคงเพื่อความอยู่รอด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายองค์กร เพื่อประโยชน์ต่อชุมชน ต่อสาธารณชน เพื่อให้คำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ถ่ายทอดไปสู่ประชาชน ให้ได้ศึกษาจนเข้าถึงประโยชน์ เข้าถึงความจริง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระพุทธศาสนาจะได้มั่นคง ยั่งยืนคู่โลกตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- เดือน คำดี. (2549). วิภุตศาสนา: ปัญหาและทางออก [เอกสารประกอบการประชุม]. การประชุมสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง **ปรัชญาและศาสนา: คุณค่าและบทบาทต่อสังคมร่วมสมัย**, คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตินันท์ พันทวี. (2544). การศึกษาพิธีกรรมท้องถิ่นในฐานะทุนวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาชุมชน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (2556). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- พุทธะ. (ม.ป.ป.). **พระสงฆ์-ความหมาย**. สืบค้น เมื่อ [ระบุวันที่], จาก <http://www.phuttha.com/พระสงฆ์/ความรู้เกี่ยวกับพระสงฆ์/พระสงฆ์-ความหมาย>
- วนิดา เขียวขำ. (2553). การวิเคราะห์องค์ความรู้การพัฒนาคนุชย์จากองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อริยา ธัญพีช. (2558). **งานสร้างเสริมศักยภาพและขีดความสามารถทรัพยากรบุคคล**. สืบค้น เมื่อ 20 กรกฎาคม 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/59979>
- เอื้อมอร ชลวร. (2554). การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Huang, R., Hu, Y., Yang, J., & Xiao, G. (2014). **The functions of smart classroom in smart learning age**. Retrieved July 20, 2015, from <http://www.lsl.nic.edu.sg/icce2012/wp-content/uploads/2012/12/C4-3-162.pdf>